№ 5 (176) 2021 г.

Народная правда

Вставай, подымайся, рабочий народ!

Ленинград

ПРОЛЕТАРИИ ВСЕХ СТРАН – СОЕДИНЯЙТЕСЬ!

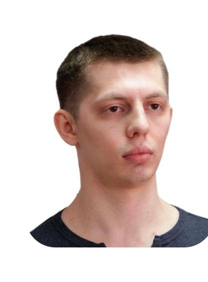
ЧЕТЫРЕ ВАЖНЕЙШИХ ВОПРОСА РАБОЧЕГО ДВИЖЕНИ ОБСУЖДАЛИСЬ РАБОЧИМИ – ДЕЛЕГАТАМИ РОССИЙСКОГО КОМИТЕТА РАБОЧИХ В МАРТЕ 2021 ГОДА

1 О СОЗДАНИИ РАБОЧИХ СЕКЦИЙ ПРОФОРГАНИЗАЦИЙ

Работать или не работать в «жёлтых», реакционных профсоюзах? Пробовать утверждать в первичной ячейке такого профсоюза свою, рабочую власть?

Вот ответ Владимира Ильича Ленина в книге «Детская болезнь «левизны» в коммунизме» (глава «Следует ли революционерам работать в реакционных профсоюзах?»):

«Не работать внутри реакционных профсоюзов, это значит оставить недостаточно развитые или отсталые рабочие массы под влиянием реакционных вождей, агентов буржуазии, рабочих аристократов или «обуржуазившихся рабочих»



Гринёв Михаил Юрьевич, ООО «КЗ «Ростсельмаш», оператор станков с ПУ, г. Ростов-на-Дону

Какое положение у нас на предприятии? Такое же, как и других рабочих в буржуазной России. Оборудование старое, зарплаты низкие, интенсивность труда высокая.

Долгое время на заводе вспыхивали мелкие стихийные забастовки, когда несколько рабочих не соглашались трудиться на тех условиях, которые предлагает начальство и выдвигали свои.

Где-то рабочим удавалось договориться и прийти к компромиссу с начальством. А в прошлом году работодатель выдавил с предприятия почти целый участок рабочих (примерно 40 человек). Теперь обязанности распределены между остальными, а вот зарплату уволенных буржуи на нас не распределили. Так что без рабочего профсоюза не обойтись.

Профсоюз у нас есть, но никакой, во всём поддерживает администрацию. Многие к нему привыкли и думают, что профсоюз – это и есть такое недоразумение.

Рабочему человеку нужен свой профсоюз, в котором он, а не администрация, будет хозяином. В декабре мы создали инициативный комитет работников Ростсельмаша. На данный момент в нём пять человек, трое из которых – рабочие, члены РПР. Основная задача комитета – написание и продвижение коллективного договора, выражающего интересы рабочих нашего завода, а может быть, подходящего и для всех заводов Ростсельмаша.

Проект коллективного договора будет о зарплате, которая у других работников тоже должна повышаться в обязательном порядке. О рабочем времени, которое нужно сокращать без понижения зарплаты. Об охране труда и технике безопасности, чтобы с завода живым уйти, а то техника такая, что это может и не получиться.

И вот сейчас мы бьёмся над этой задачей. В процесс включаются и другие рабочие, комитет понемногу притягивает их, как магнит стружку.

То нужно что-то напечатать, то что-то узнать, то помочь рабочему, на которого мастер впустую оттягивает. Приходится то к одному обращаться, то к другому. Человек один раз поможет, другой. Так через некоторое время рассказываешь о существовании комитета. Бывает, заинтересовывается, начинает спрашивать: «А что делать-то надо?». Отвечаешь: «А ты уже и так выполняешь работу члена комитета. Только надо заниматься ещё вот этим и этим».

Кроме того, мы знаем, что сможем добиться принятия проекта колдоговора только коллективными действиями. Понимаем, что нынешним составом мы едва ли сможем контролировать его исполнение: завод-то гигантский, а нас всё равно пока мало. Рабочих много, а организованных мало.

В будущем работа комитета (рабочей секции нынешнего профсоюза) приведёт к созданию рабочего профсоюза на тех условиях, которые нам нужны для борьбы, но, чтобы это произошло как можно скорее, ещё раз призываем остальных инициативных трудящихся завода «Ростельмаш» вступить в новый профсоюз или посильно помочь.

Комитет учится и распространяет знания. Нам ведь обязательно знать законодательство, особенно Трудовой кодекс, и методы борьбы с буржуями – и те, что раньше были, и те, что сейчас, особенно сгодятся.

Для учёбы время от времени используем газету «Народная правда». Есть ещё Красное радио Фонда Рабочей Академии, Красный университет тоже открыт для всех.

Рабочая партия России особенно важна для нас. Знаете, когда чувствуешь, что в любую минуту готовы оказать помощь люди, уже прошедшие школу профсоюзной борьбы, накопившие и обобщившие этот опыт, – обретаешь уверенность, которая легко передаётся другим участникам. Отмечу, что большую помощь оказывают также и научные консультанты Российского комитет рабочих.

Товарищи! Начинайте с малого. Пользуйтесь нашим опытом. Создавайте инициативные комитеты рабочих (секции профсоюзов) на производстве.

Борьба – дело творческое, придумал что-то, получилось – поделись с остальными. А без борьбы и мы пропадём, и страна без нас пропадёт. Помните, что права не дают, а берут. Задача перед нами сложная, но выполнимая. Так что за дело, товарищи!



Якимов Евгений Александрович, УГМК-Сталь, подручный сталевара, г. Тюмень

Я тружусь на металлургическом заводе Тюмени с 2012 года, то есть десятый год. В декабре прошлого года мы провели собрание рабочих вместе с членами тюменской ячейки Рабочей партии России и решили создать свой профсоюз – «Металлурги Тюмени».

Нас приняли в состав Федерации профсоюзов России, которую возглавляет Сергей Анатольевич Ковалев. Сейчас мы подготовили проект прогрессивного коллективного договора.

В старом профсоюзе председатель говорил: «Вы приходите, беседуйте со мной, вносите изменения в колдоговор». Мы ему много говорили, но в итоге в колдоговор ничего не попало. Поэтому из старого профсоюза практически все вышли. Вот мы и создали новый.

Пришлось действовать, чтобы нас администрация услышала. После того, как она нас услышала, люди начали писать заявления в профсоюз о вступлении и стали давать доверенности нашему профсоюзу на ведение коллективных переговоров.

Увидев это администрация, захотела оживить мёртвый профсоюз. ИТР, контору под ружьё, как говорится, поставили. Но это – не профсоюз.

Я на Российском комитете рабочих впервые. Надеялся, что мне подскажут, как быть дальше, так оно и получилось. На данный момент знаю конкретно, как действовать дальше. Всем хочу сказать большое спасибо за советы, за поддержку.



Чопа Алексей Михайлович, ЭПК УрФУ, оператор станка с ЧПУ, г. Екатеринбург

Стихийно рабочая секция профсоюза не возникнет. Должен быть первый шаг активиста, а лучше – актива, который ведёт агитацию в коллективе за совместные действия.

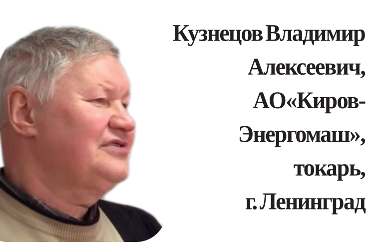
Когда мы говорим о создании рабочей секции профсоюза или инициативного комитета, то нужно написать, а для чего мы их создаём: для улучшения положения рабочих, принятия выгодного нам проекта коллективного договора и т.п.

Актив (активист) должен выбрать место и время для учредительного собрания инициативного комитета (рабочей секции профсоюза) и просто эти бумажки распечатать и раздать в коллективе. Бояться не стоит, потому что само по себе это – не создание профсоюза.

Говорят, что у рабочих существует страх борьбы за общие интересы. Товарищи, мне гораздо страшнее видеть бездействие рабочих. По-моему, вообще страшнее уже быть ничего не может. Я вот сейчас зарабатываю такие же деньги, какие в 2008 году. Но в 2008 году я приходил в магазин, набирал тележку на пятьсот рублей. Сейчас на пятьсот рублей у меня даже дно той самой тележки не закрыто.

На Российском комитете рабочих я второй раз подряд. Больше делегатов, заметно больше стало и практики. Создаются профсоюзы, инициативные, борющиеся.

Я призываю рабочих активизироваться во всех профсоюзах, и новых, и старых, в рабочих секциях старых профсоюзов, в инициативных комитетах, в городских объединениях рабочих и вступать в Рабочую партию России.



Кузнецов Владимир Алексеевич, АО «Киров-Энергомаш», токарь, г. Ленинград

Если на предприятии у вас существует старый профсоюз, который все ругают, который ничего не делает – нужно идти и работать в этом профсоюзе. Ленин говорил, что нужно работать даже в самых реакционных профсоюзах.

Почему?

Работая с этим профсоюзом, у вас больше возможности воздействовать на широкую аудиторию. Старый профсоюз худо-бедно тоже проводит конференции и собрания, на этих собраниях можно выступить и высказать свою точку зрения, свои предложения.

Снова работаю на Кировском заводе. Первый раз пришёл на него полвека назад после ПТУ, тоже токарем. Тогда и оборудование, и методы работы, и технологии были прогрессивнее того, что я увидел сейчас. Собственники завода пытаются заигрывать с рабочими. За эти три месяца произошла индексация зарплаты, в том числе и у меня.

Многие скажут, что мы на Российском комитете рабочих занимаемся отстаиванием прав рабочих, думаем, как добиться повышения зарплаты, сокращения рабочего дня. А можно это назвать иначе: здесь происходит формирование пролетариата в класс, а когда класс организован, он непобедим, никакая буржуазия ему не страшна. Другое дело, что чисто экономическими требованиями буржуазию не победишь.

Бастуя за экономические требования, рабочий класс должен создавать советы, чтобы установить свою диктатуру.



Старцева Ксения Федоровна, ведущий инженер, МГУ, г. Москва

Я услышала у товарища с Кировского завода об «индексации зарплаты».

Хочу еще раз напомнить, что индексация проводится после того, как повышали цены на всё, и вы весь год покупали всё меньше, меньше и меньше. Значит, если вы ограничиваетесь индексацией, то вы ставите своей целью терять, терять и терять реальные доходы. А надо повышать зарплату, чтобы можно было купить больше товаров.

Рабочим нужна не «индексация», необходимо повышение реального содержания заработной платы. Значит, надо требовать увеличение зарплаты хотя бы на 10% выше уровня инфляции.



Ковин Павел Владиславович, кирпичный завод ОО ТК «ЛИКолор», токарь, г. Новосибирск

Хотелось бы тоже поделиться своим небольшим, но всё-таки опытом профсоюзной работы.

В начале года мы провели собрание на заводе и создали профсоюз. Решили начать с того, чтобы организовать досуг, сплотить народ, чтобы семьи участвовали, дети. Наша задача – создать ядро профсоюза, которое начнёт притягивать к активной профсоюзной работе остальных.

Против нас, рабочих, ведется объединённая борьба капиталистов – эксплуататоров. Я рад, что есть адекватный ответ в лице Российского комитета рабочих. Постараюсь посещать его без пропусков.



Золотов Александр Владимирович, доктор экономических наук, профессор, консультант РКР

Профсоюз, в котором активно действуют рабочие, добиваясь повышения зарплаты, улучшения условий труда, такой профсоюз признан рабочими и потому он официальный, настоящий.

Товарищ Гринёв сделал очень хороший доклад. Речь идёт о создании рабочих секций в уже существующих профсоюзах (на «Ростсельмаше» такая секция называется «Инициативный комитет»).

Что это такое? Это рабочие, которые объединились для отстаивания своих интересов в теперешнем профсоюзе.

В своё время такую работу на нижегородском заводе «Электромаш» проделали Владимир Михайлович Кудрявцев и его товарищи. Профсоюз «Электромаша», оставаясь в ФНПР, не раз добавился своих требований, проводя забастовки.

Почему речь идёт о рабочей секции профсоюза? Потому что существует ещё очень много профсоюзных организаций, и там надо начинать работать. И начинать надо так, чтобы не давать повода нападать на активных рабочих, пока рабочая организация не успела набрать силу. Вы действуете в существующем профсоюзе, вносите предложения в профком, инициируете проведения профсоюзных собраний в цехах. За это нападать на профсоюзного активиста хоть профсоюзным бюрократам, хоть администрации никак не с руки.

А когда ядро рабочей секции завоюет авторитет у рабочих, тогда организованных таким образом рабочих уже не остановишь. Рабочая секция сама решит, что делать дальше: превращать старый профсоюз в настоящий, переизбрав профком, или учреждать новую профсоюзную организацию.

Смелые люди с твёрдой позицией в борьбе за интересы класса знают права рабочих, действуют обдуманно и притягивают к себе товарищей. Рабочие знают, что своих активистов надо поддерживать и защищать, без них профсоюзная организация умирает, коллективные действия затухают. А в одиночку рабочему не выстоять.

Теперь об охране труда. Если возникает угроза жизни и здоровью, то в соответствии со статьёй 379 Трудового кодекса, работник вправе отказаться от выполнения такой работы до устранения нарушений (известив работодателя или своего непосредственного руководителя в письменной форме). Надо выяснить, какие факторы, допустимые на рабочем месте, у вас по шуму, загазованности и т.д., и когда реальная картина отклоняется от этих норм.

На любом предприятии работники могут одновременно отказаться от работы, угрожающей жизни и здоровью. Когда понадобится, например, поддержать требования, предъявленные профсоюзом работодателю.

Российский комитет рабочих, созданный профсоюзом докеров Санкт-Петербурга, Объединениями рабочих Ленинграда, Москвы и Нижнего Новгорода в 1994 году – это штаб рабочего движения. Сегодня мы видим, что в РКР направлены новые люди с заводов и фабрик. Когда такие силы твёрдых и сознательных рабочих собираются, можно не сомневаться, что рабочее движение не остановить, что оно победит.

30 ЛЕТ БОРЬБЫ ЗА ПРАВДУ

Российской общественно-политической газете «Народная правда» исполняется 30 лет. Она была учреждена летом 1991 года, когда газету «Правду», созданную Владимиром Ильичем Лениным, захватили Горбачёв и его приспешники.

Горбачёвскому курсу на утверждение капитализма в СССР противостояли сторонники движения «Коммунистическая инициатива», добившиеся создания Коммунистической партии РСФСР как ядра коммунистических сил в КПСС. Хотя и в КП РСФСР настоящие коммунисты оказались в меньшинстве, но всё же они заставили её руководство учредить «Народную правду» и назначить её главным редактором Виктора Георгиевича Долгова – активного борца за возрождение компартии как партии рабочего класса.

С осени 1991 года «Народная правда», выходившая в восьми полосах формата А2, еженедельно, тиражом 200 тыс. экземпляров, стала центром сплочения коммунистических сил России, давала трибуну тем, кто боролся против подчинения нашей страны западному капиталу. Именно «Народная правда» опубликовала проект Советской Конституции, предусматривающей формирование государственной власти трудовыми коллективами предприятий и учреждений.

В октябре 1993 года газета призвала защитить парламент, называвшийся тогда Съездом народных депутатов, от путчистов – ставленников американского фашизма на экспорт (статьи «Раздавить гадину» и «Подавим путч Ельцина»). Есть заслуга «Народной правды» и в том, что фашистский режим не утвердился в России, что его заменили демократией (пока – буржуазной).

Газета опубликовала проект Трудового кодекса России, разработанный специалистами Фонда Рабочей Академии, который содержал нормы, нацеленные на улучшении положения работников (о введении 7-часового рабочего дня, о включении 23 февраля в число нерабочих праздничных дней и т.д.). «Народная правда» обеспечила активную информационную поддержку прогрессивному проекту. В результате были сорваны попытки компрадорской (продавшейся западному капиталу) части российской буржуазии протащить Трудовой кодекс, по сути, лишавший наёмных работников трудовых прав.

У газеты с такой позицией в буржуазном обществе не могли не возникнуть финансовые проблемы.

Пришлось временно сократить количество её выпусков в полномерном объёме до двух в год.

«Народная правда» стала трибуной передовых рабочих России – участников семинара по рабочему профсоюзному движению – Российского комитета рабочих, организуемого один раз в полгода в Нижнем Новгороде. Ни одна газета в России, и, наверное, в капиталистическом мире, как бы часто она ни выходила, не опубликовала столько выступлений и фотографий рабочих, сколько опубликовала «Народная правда». Для этой цели очень подошёл большой формат газеты, использование крупного шрифта для набора текста. Главным местом её распространения стали заводские проходные.

«Народная правда» выполняет роль «тяжёлой артиллерии» в руках боевых профсоюзных организаций. Во время острого трудового конфликта с работодателем профсоюз ленинградских докеров подготовил материалы в газету и профинансировал её выпуск большим тиражом, что помогло забастовщикам победить.

Газета всегда поддерживает борьбу Федерального профсоюза авиадиспетчеров – авангарда профсоюзного движения России. Президент ФПАД Сергей Анатольевич Ковалев регулярно выступает на страницах «Народной правды».

Растущее в народе разочарование капиталистическим строем повысило интерес к «Народной правде». Возрастает финансовая помощь народа газете. Это позволило увеличить её тираж и количество выпусков: в формате своего специального выпуска «За рабочее дело» газета выходит 10 раз в год, в большом формате – 2 раза в год.

Сотни распространителей газеты, прежде всего из числа членов Рабочей партии России, регулярно вручают её экземпляры главным адресатам – десяткам тысяч рабочих заводов и фабрик по всей России. Все мы – авторы материалов, распространители, читатели, – настоящие друзья «Народной правды» и вправе повсеместно объединиться в общества её друзей.

Нашими общими усилиями газета будет развиваться. В качестве первого шага пора переходить к ежеквартальному выпуску большой «Народной правды».

«Народная правда» была, есть и будет голосом организованного рабочего класса и его сторонников в борьбе за процветание России!

А. В. Золотов,
соучредитель «Народной правды» в 1991 г., член Редакционного совета со дня основания, её главный редактор с 2021 г.

М. В. Попов,
заместитель главного редактора, главный редактор «Народной правды» с 1996 по 2020 гг.

ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ОБСУЖДЕНИЯ БЫЛО ПРИНЯТО ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«В целях преодоления подчинения профсоюзных организаций работодателям, стремящимся к образованию «карманных профсоюзов», Российский комитет рабочих рекомендует в инициативном порядке создавать в профорганизациях рабочие секции, берущие в свои руки составление и продвижение прогрессивных проектов коллективных договоров, организацию коллективных трудовых споров за улучшение условий труда и оплаты работников.

В этой работе необходимо руководствоваться программой Федерации профсоюзов России «Задачи коллективных действий».

Для координации деятельности рабочих секций профорганизаций целесообразно создавать городские объединения рабочих.

Нижний Новгород, 21 марта 2021 г.

Видеозапись Российского комитета рабочих находится на канале YouTube по адресу:
https://www.youtube.com/playlist?list=PLxgHkROWg8UrjqYH3m4eb0Go4_ahYruGn

Материалы расположены также на страницах Рабочей партии Росси и Фонда Рабочей Академии (фонда содействия обучению рабочих) в сети Вконтакте, на сайтах РПР и ФРА



2 О ВЫДВИЖЕНИИ ТРЕБОВАНИЙ К РАБОТОДАТЕЛЮ О ПРИНЯТИИ ПРОЕКТА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, СОСТАВЛЕННОГО РАБОТНИКАМИ



Кальвит Валентин Владимирович, АО «Саровская генерирующая компания», электромонтёр, сопредседатель РКР

Все сознательные рабочие должны иметь свой проект коллективного договора. Именно свой проект! И выступать за него, потому что именно в нём будут чётко отражены коренные интересы, которые должны отстаивать работники предприятия.

Вопрос о колдоговоре прописан в статьях 40-53 Трудового кодекса. Мы рекомендуем их применять, там всё конкретно расписано.

Многие путают колдоговор с трудовым договором. Трудовой договор – индивидуальный. Есть предприятия, которые их даже не составляют.

Основные моменты, которые отражает проект колдоговора, подготовленный работниками – это повышение заработной платы, сокращение рабочего времени, увеличение времени отдыха, охрана труда и все другие «хотелки» рабочих. Если коллектив сильный и может бороться за свой проект колдоговора, они будут осуществлены.

За примером, на основе которого легко составить свой проект колдоговора, можете обращаться ко мне, я написал такой проект для нашего предприятия. Затем мы сделали из него «выжимку» (краткий список требований), чтобы люди убедились, что такой проект надо поддерживать.

Надо проводить собрания в подразделениях с обсуждением проекта, с голосованием за него, с составлением протоколов, сбором подписей – самое главное, чтобы данный проект получил поддержку большинства коллектива!

Дополнения при обсуждении данного проекта вносятся в него. Тем самым он ярче отражает интересы работников.

Получив большинство за свой проект, надо предложить работодателю провести коллективные переговоры. Не стоит, не имея проекта, идти к начальству.

Вроде бы равноправные стороны заключают колдоговор, но давление работодателей на работников всегда просматривается и чувствуется. Трудовой кодекс предусматривает на время ведения коллективных переговоров освобождать от основной работы с сохранением оплаты по среднему тех лиц, которые будут представлять работников. Срок такого освобождения до трёх месяцев.

В комиссии по коллективным переговорам обе стороны обычно не согласны с формулировками друг друга, получается клинч. Время освобождения от работы предоставлено для того, чтобы человек, который ведёт эту работу в комиссии, мог прийти в свой коллектив, спросить, что делать, если не уступают. Это решение не одного или нескольких представителей, а коллектива.

В случае отказа работодателя от принятия проекта работников дело принимает другой оборот, работники выдвигают требования. Подчёркиваю, что для этого нужна поддержка большинства.

Чтобы продуктивно провести конференцию с требованием принять проект колдоговора работников, надо обеспечить большинство рабочих на этой конференции. Это должно быть понятно.

Если работодатель опять не принимает ваш проект, надо письменно уведомить его о начале коллективного трудового спора.

После этого создаётся примирительная комиссия, в которую входят на равноправной основе представители работников и работодателя. На период работы этой комиссии представители работников в ней освобождаются от основной работы с сохранением среднего на срок до 3 месяцев в течение одного года. Основная задача этих представителей – показывать работникам необходимость подготовки к коллективным действиям в случае отказа работодателя выполнить требование работников.

Поспорили, не примирились, а проект надо продвигать.

Подошли к забастовочному требованию. Опять же, проводим собрание, пишем протокол. Тем самым подтверждаем поддержку коллектива.

Формы у забастовок тоже разные. Кто-то бастует в форме сокращения рабочей смены на 1 час, кто-то работает по правилам, как у нас было.

Получилось организовать забастовку или угрозу забастовки – скорее всего, ваш прогрессивный проект будет принят, станет колдоговором.

Но и это не всё, работодатель может «забыть» о колдоговоре. Значит, профсоюзу нельзя расслабляться, он должен постоянно контролировать ход выполнения этого документа.

В пандемию на нашем предприятии сложилась такая ситуация: вышло из строя оборудование, и нас вызвало руководство. Люди были нацелены на то, что они сейчас устранят эту неисправность и уйдут домой. Так и получилось. Это побудило нас написать гендиректору о том, чтобы на время пандемии перейти к 6-часовому рабочему дню. Было несколько отписок, в одной из них было отмечено, что в данный момент переход к 6-часовому рабочему дню нецелесообразен. Будем ждать того момента, когда это будет целесообразно, да? А ещё лучше, приближать его своими коллективными действиями.

Наше дело правое, победа будет за нами!

Горбушкин Сергей Александрович, ПАО «ФСК ЕЭС», электромонтер, Московская область, г. Электросталь

Как пишутся требования? Выясняем, какие у электрогазосварщиков проблемы, у слесарей, у токарей, у всех. Профсоюз всё это централизованно собирает, оформляет в проект колдоговора, который выдвигает как требование, и потом уже начинается компания за принятие колдоговора.

Что такое колдоговор? Это закон, действующий на предприятии. У нас есть законы, которые действуют на всю страну, а колдоговор – такой же закон, только на предприятии. В России приняли закон о повышении пенсионного возраста, а авиадиспетчеры взяли и написали себе в колдоговоре, что у них пенсионный возраст 55 лет. И всё, у них он – 55 лет!

Отраслевой профсоюз может добиться принятия отраслевого соглашения, и это будет уже закон для отдельной отрасли. Если действующие профсоюзы объединятся по всей стране, то генеральное соглашение, выгодное для работников, фактически станет законом для всех предприятий.

С 1 января 2021 года вышли новые правила по охране труда. В электроэнергетике точно много изменений по сравнению со старыми. Опасная работа проходила по нарядам; там было написано: «смотри форму наряда в приложении таком-то». А сейчас это не обязательная форма, а написано «рекомендуемый образец», то есть «удостоверение рекомендуемого образца», «наряд рекомендуемого образца». Это плохо, так как должна быть стандартизация, унификация, а теперь у работодателя появилась возможность для манипуляций.

Включая выгодные для себя нормы по охране труда и по правилам техники безопасности в коллективные договоры, работники могут обезопасить себя от ухудшений этих норм государством.

Российский комитет рабочих – это мероприятие, где собираются не просто рабочие, а делегаты от рабочих коллективов, которые обмениваются опытом борьбы. Второго такого семинара в России нет.

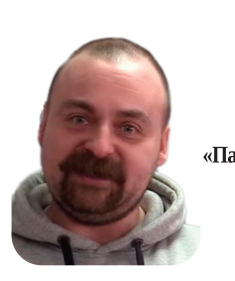
У капиталистов постоянные семинары, экономические форумы, они собираются и рассказывают друг дружке, как с рабочими бороться, как давить профсоюзы. Я призываю организованных рабочих приезжать на РКР, объединяться с товарищами по борьбе.

У нас на предприятии 22 тысячи человек сейчас, а 6 лет назад было 27 тысяч. У нас совет директоров есть, там 17 человек; и вот они получили «вознаграждение» 340 млн. рублей в 2017 г., по 20 млн. рублей на каждого. А у рабочего в год выходит 500--600 тыс. рублей.

И чем эти директора занимаются? В их документе записана «оптимизация расходов на содержание персонала». Вот рабочих и сокращают тысячами, урезают нам премии. Мы содержим этих людей, которые на нашей шее сидят и из нас все соки тянут. Над нашим предприятием «Магистральные электрические сети» есть структура, которая объединяет не только магистральные, но и местные сети. В этой компании **11(!)** человек. Газета «Коммерсант» пишет об этой компании: «Возбуждено уголовное дело по факту хищения десяти миллиардов рублей». Мы содержим этих людей, которые воруют созданные нами миллиарды.

Вы, те, кто говорит, что вы вне профсоюзов, вне борьбы, по факту вы обеспечиваете вот этих нахлебников и паразитов. Иные говорят: «На профсоюзную работу, на участие в РКР надо время тратить. Лучше поехать на шашлык, погода хорошая». Если бы 1000 человек потратили по 15 минут в день на изучение Трудового кодекса, на профсоюзную работу, то вышло бы 15000 минут. Эффект был бы колоссальный, профсоюз смог бы заключить выгодный рабочим коллективный договор.

Призываю всех рабочих активно вступать в классовую борьбу потому, что без этого наша жизнь будет только хуже. Если мы будем организованно бороться, мы нашу жизнь улучшим.



Лютов Евгений Борисович, СПбГУП «Пассажиравтотранс», слесарь, г. Ленинград

Хочу напомнить товарищам рабочим, может, кто забыл. Надо работать поменьше времени, получать за это побольше. А что надо работодателю? Чтобы мы трудились постоянно, чтобы на работе делали всё и получали за это ничего.

Давайте не стесняться того, что я первое сказал, а подстраивать свои хотелки под то, что рабочему нужно.

Я – неоднократный участник Российского комитета рабочих. Могу сказать, что мы всё меньше и меньше жалуемся и всё больше и больше узнаём, и даём дельные советы.

Победа рабочего класса предопределена, ведь всем известно, что он – прогрессивный класс.



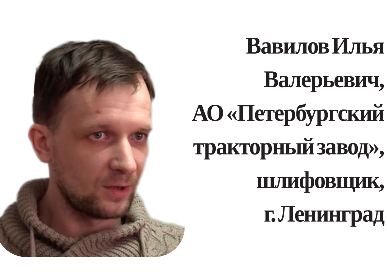
Соловьёв Василий Феликсович, АО «Петербургский тракторный завод», сварщик, г. Ленинград

Очередной случай травматизма был у нас на производстве, когда большой балдой ударило человека в спину. Всё руководство пытается такие случаи травматизма скрыть, а рабочих както успокоить, что травма была незначительная.

Ну как же она была незначительная, когда человек до сих пор сидит на больничном?

Многое можно сделать, чтобы повысить рабочим зарплату, расширить штаты, построить новые молоты. Но работодатель этого не хочет делать. Уже более десяти лет нам не повышали зарплату, а тракторов стали выпускать намного больше: раньше выпускали 150, а сейчас – 300.

Всё в руках рабочих. Если мы объединимся, то мы своего добьёмся.



Вавилов Илья Валерьевич, АО «Петербургский тракторный завод», шлифовщик, г. Ленинград

В какие условия сейчас поставили рабочего? Он вынужден, по сути, работать за то, чтобы накормить свою семью – за похлёбку супа, грубо говоря, и жильё.

И люди работают по 12-14 часов. Зачем работодатель использует график два через два? Чтобы выходные были перекрыты и не платить за них двойную плату. А рабочим кажется, что они выгадывают – начинают работать на двух работах. На одной работе по 8-12 часов, и на основной работе по 12 часов. Ну и что с таким человеком будет через 5-6 лет? В гроб.

Я председатель цехкома карманного профсоюза. Очень сложно рабочему разговаривать в карманном профсоюзе, когда там руководство. Как он может заявить там о своих требованиях? Естественно, рабочему нужен свой профсоюз. Мы провели учредительное собрание и создали первичную организацию рабочего профсоюза.

У нас на заводе ходит газета «За рабочее дело». Когда рабочие видят, что кто-то интересуется их проблемами, их это начинает вдохновлять. В газете они могут найти ответы на свои вопросы, как бороться? Иногда рабочие и хотят бороться, а просто не знают - как.

Честно говоря, приехал на Российский комитет рабочих чисто на разведку: увидеть, где другие профсоюзники, где делегаты от рабочих коллективов, чем комитет занимается. Я приехал сюда и не разочарован, а наоборот, вижу, что всё начинается, что в будущем нас ждёт большое крупное рабочее движение, что мы этого паразита–капиталиста со своей шеи скинем.

У нас на заводе даже есть марксистский кружок. Людей не так уж много, но, могу сказать, что у меня телефон весь день трещал, рабочие спрашивали: «Ну что, как Российский комитет рабочих?». Им интересно, они хотят узнать, что кто-то действительно борется с капиталом, что не одни они на этом поле, что есть смысл бороться. Нам, рабочим, нужно объединяться, мы все братья.



Кудрявцев Владимир Михайлович, уполномоченный Российского комитета рабочих по Нижнему Новгороду и области

Владимир Ильич Ленин на втором съезде профсоюзов России сказал, что профсоюзы появились из капитализма для развития нового класса.

Всё, что мы делаем в профсоюзном движении, в рабочем движении, надо оценивать именно с таких позиций: а как наши действия отзываются на развитии класса? Вот если мы с этих позиций не будем оценивать, мы будем топтаться на одном месте. Зарплата маленькая – ага, на 20 копеек прибавили – ура, победа. Это не победа. Победа – это когда коллектив поработал, подготовился, поборолся, появился рабочий актив, люди добились принятия выгодного рабочим коллективного договора.

В этом плане коллективный договор – самое благодатное дело. Написали вы раздел проекта колдоговора – пустите его по предприятию, познакомьте людей. Кто-то зацепится, кто-то заинтересуется, предложения даст.

У нас в своё время был сравнительный анализ – великолепнейшая вещь! Две полосы на странице: раздел старого колдоговора и раздел нашего проекта. Людям раздали, люди оценили. Надо, чтоб люди участвовали в создании коллективного договора. И параллельно, пожалуйста, собирайте доверенности на представительство на коллективных переговорах. Коллектив организуется таким образом, он развивается.

Комиссию по коллективным переговорам формируют две стороны: коллектив и администрация. Замдиректора, который представляет администрацию, заявляет: «Я председатель комиссии». Ты – не председатель комиссии. У нас две равноправные стороны! И вот это надо ставить чётко и жёстко.

Когда мы переговоры вели, мы к этому времени уже провели несколько забастовок. Угроза забастовки постоянно присутствовала, и поэтому нам было проще вести эти переговоры. Главный довод с нашей стороны: так, ладно, прерываемся, я пошёл в цеха, я людям расскажу, что вы хотите. В цехах люди знали о переговорах, о том, как эти переговоры идут, что мы предлагаем.

Я уже сказал, что значит выдвигать требования. Пишешь колдоговор, возникли вопросы, люди предлагают внести требование – не надо откладывать на потом, комиссия работает на всём протяжении действия колдоговора. Вот комиссия – вот наши требования. Они официальные. Они должны быть приняты. А вот если они не примут их к рассмотрению, тогда, ребята, предзабастовочное состояние. И вот этими небольшими, казалось бы, шажками, коллектив готовится к серьёзным действиям.

Рабочему классу надо не просто зарплату высокую получать и рабочий день сокращать. В конечном итоге он должен восстановить свою власть.



Заварин Максим Анатольевич, ПТАП №2, водитель автобуса, г. Тюмень

Нашему профсоюзу удалось повысить долю оклада в зарплате. Теперь, допустим, если я зарабатывал 50 тысяч, то сейчас – 55, но премия у меня уже не 14 тысяч, а порядка 8 тысяч. Если меня лишают премии, я теряю уже меньше. У кондукторов ещё лучше ситуация получилась – больше тысячи рублей премии у них забрать работодатель не может.

Недавно я слушал лекцию Константина Васильевича Федотова в Университете рабочих корреспондентов. Он сказал: «Самое главное в колдоговоре – это обязанность работодателя согласовывать с профкомом принимаемые решения». Так, работодатель не сможет сократить рабочих без согласования с профкомом. Здесь уже рабочие участвуют в обеспечении занятости.

За время после нашего прошлого семинара наш профсоюз подрос до 50 человек. Организовать работников общественного транспорта – дело очень сложное.

Что мы сделали: была очень острая проблема с простоями на газовой заправке. Она заключалась в том, что люди часами стоят на этих заправках, кто полчаса, кто полтора, в зависимости от очереди. Одна метановая заправка на всю Тюмень. Эти простои практически не оплачивались. Мы обратились в трудовую инспекцию. После проверки трудовой инспекции (она была в ноябре) в январе я получаю квиток за декабрь месяц, и мне весь простой, все 15 часов по ставке были оплачены, т.е. вопрос был вот так, коллективно, решён.

Сделали мы и обращение о занижении базовой ставки. В результате проверки инспекцией было установлено, что имеются нарушения отраслевого соглашения, и было вынесено решение о признании потерпевшими всех работников, включая даже начальство. Получить недополученное возможно только индивидуально через суд. Я подавал в суд, суд состоялся 20 января, вынес решение в мою пользу.

Можно и нужно пользоваться буржуазным законодательством, которое даёт какие-то возможности. Самое главное, что даёт возможность и право на объединение и на забастовку. Необходимо пользоваться и отраслевыми нормативными актами.

У нас есть приказ Минтранса № 424. В нём говорится, что нельзя рабочее время работника, водителя автобуса, без его согласия разделить на части. Допустим, я выехал с утра из парка, два круга сделал, затем у меня два часа разрыв и затем ещё два круга, и в итоге я в два часа ночи домой прихожу. Я пришёл к начальнику и говорю, чтобы меня на такой график больше не ставили. Он спрашивает: «Почему?» Я говорю: «По 424-му приказу». Всё, вопросов нет.

Работать необходимо во всех профсоюзах. Я всегда говорю, что вы можете, согласно Уставу старого профсоюза, действовать в этом профсоюзе, переизбирать профгруппоргов, и профсоюзный комитет, и председателя. Всё это можно делать. Профсоюз – это, прежде всего, сами работники, члены профсоюза. От деятельности или бездеятельности каждого из членов профсоюза зависит, «жёлтый» это профсоюз или рабочий.

РКР развивается, и солидарность, которая здесь проявляется, она тоже развивается.

ВСЁ НОВОЕ – ЭТО ХОРОШО ЗАБЫТОЕ СТАРОЕ!

Подвозил сегодня строителей-гастарбайтеров из Узбекистана. Разговорились о нациях, национальностях, религиях, классах. В конце беседы вручил им специальный выпуск «Народной правды» – «За рабочее дело» № 4 (175) и хотел обратить их внимание в газете на лозунг Карла Маркса и Фридриха Энгельса: «Пролетарии всех стран, соединяйтесь!», но не нашёл его.

Приехал домой, пересмотрел предыдущие выпуски газет и, тоже, нигде данный призыв не обнаружил.

В России очень много рабочих-мигрантов из стран бывших республик СССР, называемых гастарбайтерами. Интересы этих людей, выходцев, как и мы с вами, из одной, единой великой страны, совпадают с интересами российских рабочих.

Вовлекая их в классовую борьбу, мы, тем самым, снижаем количество потенциальных штрейкбрехеров и приобретаем товарищей в борьбе за завоевание, удержание и осуществление государственной власти в интересах передового и прогрессивного класса.

В связи этим, данный лозунг представляется весьма актуальным, нужным и целесообразным.

Поэтому прошу всех членов редакционных коллегий всех наших ресурсов, а также соответствующих комиссий и комитетов рассмотреть вопрос о включении вышеупомянутого призыва, как одного из основополагающих в направлении борьбы за насущные и коренные интересы рабочего класса.

Сила пролетариата в сплочении. Есть сила – есть борьба. Есть борьба – есть победа!

Миргиястинов Шухрат Джамалдинович, Казахстан, Алматы

ПЕРЕД ЗАСЕДАНИЕМ РОССИЙСКОГО КОМИТЕТА РАБОЧИХ СОСТОЯЛАСЬ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ

Темой конференции был коллективный договор как система забастовочных требований. Участники конференции высказались об основном деле рабочего класса в настоящий период – о составлении, заключении и защите прогрессивного коллективного договора как локального нормативного акта, основного закона предприятия. Эта тема перекликается с повесткой РКР, как и должно быть.

Конференция выработала рекомендации, которые были переданы на РКР, опубликованы в спецвыпуске «Народной правды» «За рабочее дело», а теперь публикуются в самой «Народной правде». Борьба за прогрессивный договор и связанная с этой борьбой организация рабочих в профсоюзы, инициативные комитеты, заводские ячейки Рабочей партии России и есть пусть к восстановлению советской власти.

РЕКОМЕНДАЦИИ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ «КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР КАК СИСТЕМА ЗАБАСТОВОЧНЫХ ТРЕБОВАНИЙ»

Конференция отмечает, что коллективный договор должен содержать нормы, предусматривающие: повышение роли работников в организации производства, обеспечение занятости, совершенствование охраны труда и здоровья, сокращение рабочего времени, повышение уровня реального содержания заработной платы, развитие социальных гарантий и льгот, укрепление гарантий профсоюзной деятельности.

Коллективный договор, отвечающий своему понятию, может быть заключен и осуществлен только в результате (или в условиях реальной перспективы) коллективных действий работников, не запрещенных законом. Поэтому успешная борьба за прогрессивный коллективный договор проводится сильным профсоюзом, то есть способным реализовать конституционное право на забастовку.

Конференция рекомендует работникам образовывать рабочие секции профсоюзов, преобразовывать их в сильные профсоюзы и создавать новые неподконтрольные работодателям профсоюзы.

Нижний Новгород, 19 марта 2021 года

ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ОБСУЖДЕНИЯ БЫЛО ПРИНЯТО ПОСТАНОВЛЕНИЕ

Рабочий профсоюз, рабочая секция действующего профсоюза или инициативный комитет работников по заключению коллективного договора, чтобы получить большинство голосов за составленный работниками проект коллективного договора, должны проделать следующую работу:

1. Размножить проект и выжимку из него на одну страницу и распространить их в подразделениях.

В выжимку обязательно включить требования:

– ежегодного прироста заработной платы, превышающего уровень инфляции не менее чем на 20% от уровня заработной платы;

– сокращения рабочего дня;

– улучшения условий труда и обеспечения безопасности труда.

2. Провести в подразделениях собрания с обсуждением проекта и голосованием, составлением протоколов; сбор подписей за проект работников.

3. Получив большинство голосов работников за проект, предложить работодателю провести коллективные переговоры с освобождением направленных работников от работы на период до трёх месяцев согласно Трудовому Кодексу РФ для переговоров о принятии подготовленного работниками проекта.

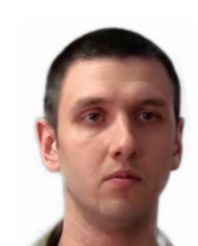
4. В случае отказа работодателя от принятия проекта работников провести собрания в подразделениях и сбор подписей за требование к работодателю принять проект работников, получив поддержку большинства коллектива.

5. Письменно предложить работодателю принять проект работников с указанием, что в противном случае работники начинают коллективный трудовой спор и предлагают участников переговоров по коллективному трудовому спору с требованием освободить их от основной работы для коллективных переговоров с оплатой по среднему заработку на срок до трёх месяцев согласно ТК РФ.

6. В случае, если на переговорах работодатель откажется от принятия проекта работников, выставить проект как забастовочное требование, проведя собрания по подразделениям и сбор подписей за проведение бессрочной забастовки с требованием принять проект коллективного договора, разработанный работниками. При необходимости продолжать борьбу и за утверждение состава забастовочного комитета.

Нижний Новгород, 20 марта 2021 года

ДЕЙСТВИЯ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ПО ЗАЩИТЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ОБСТАНОВКЕ КОРОНАВИРУСА



Гиль Павел Юрьевич, филиал самарской ГРЭС ПАО «Т-плюс», слесарь-ремонтник, г. Самара

И при пандемии надо бороться, используя профсоюз, за свои интересы. Вы должны находить возможность встречаться с товарищами или хотя бы общаться через интернет.

Вы должны в свой коллективный договор вписывать, чтобы профилактика была качественной, была лучше, чтобы вам предоставляли средства индивидуальной защиты за счёт работодателя.

Часть коллектива у нас не работает, отдыхает дома, получает свою денежку, а вы выходите, работаете, как обычно. Извините, у нас пандемия! Мы можем прийти на производство, там человек вдруг заразился, и получается, что мы все сейчас заражаемся. Вы тогда повышайте нам заработную плату.

Мы спрашивали:

– Как оплачивают?

– Как обычный день, – нам отвечают.

– Как же обычный день, все не работают, а мы выходим на работу!

– По закону.

Вот почему так важен коллективный договор. Что вы туда впишете, то и будет реализовано.

В пандемию обязательно нужно требовать выполнения действующего коллективного договора в полном объёме. Нам говорят: «Ой, сейчас такие условия сложные, пройдёт пандемия, мы всё сделаем». Нет, извините, сейчас делайте. Наше здоровье сейчас ухудшается не только из-за пандемии, но и вследствие неблагоприятных условий труда. Нужно не отступать, нужно нападать!

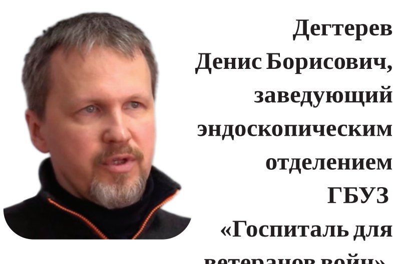
Ещё замечательным пунктом колдоговора можно предложить сокращение рабочего дня до 6-ти часов. А почему нет? Вы отпустили часть коллектива домой, они получают ещё деньги за это. А мы приходим и полный день работаем, а ещё и по 12 часов заставляют, потому что непрерывное производство. И что получается: мы сейчас придём на производство, 12 часов отработаем, вымотаемся, иммунитет ослабнет, заразимся, вернёмся домой, заразим свою семью.

Или, например, вы работаете те же 8 часов, вы приходите в магазин, а там люди идут большой толпой. Опять риск заражения.

Давайте мы будем работать 6 часов, а лучше 5 часов.

Зарплату повысьте, потому что мы рискуем нашим здоровьем. Мне нужно на таблетки, на профилактику, я буду хорошие маски покупать, если вы этого не делаете (но лучше, чтоб вы это делали).

Мы должны бороться за то, чтобы всё это вписать в коллективный договор. Никто кроме нас, рабочих, этого не сделает.



Дегтерев Денис Борисович, заведующий эндоскопическим отделением ГБУЗ «Госпиталь для ветеранов войн», кандидат медицинских наук, консультант Российского комитета рабочих, г. Ленинград

Ситуация с новой коронавирусной инфекцией выявила недостатки в организации системы здравоохранения, связанные с особенностями капиталистического строя.

Они особенно видны на фоне социалистического Китая, где эта вспышка началась, где её удалось локализовать и не допустить распространения по всей территории страны. Мы понимаем, что успехи КНР в борьбе с инфекцией связаны почти исключительно с тем общественным строем, который есть в этой стране, с возможностью обеспечить и организационно, и идеологически, и ресурсами все меры, которые помогут остановить распространение этой инфекции.

Во всех капиталистических странах, даже с развитой экономикой, где расходы на здравоохранение зашкаливают (по сравнению с нашей страной), эта инфекция распространилась достаточно широко.

Все эти миллиарды долларов, которые в США идут на здравоохранение, оказались бессильны перед распространением инфекции.

По тем же США мы видим, что больше всех пострадали наименее обеспеченные слои населения, в группе риска оказались самые бедные, среди них заболеваемость и смертность превышают эти показатели в других группах.

Понятно, что на первом этапе было неизвестно, как распространяется этот вирус, но сейчас достаточно знаний накоплено и ясно, что его не ветер приносит человеку.

Распространение происходит в маленьких группах. Если вы сели с товарищами за один стол, поели, попили, пошутили, а кто-то из них был заражён, тут вы и получите вирус.

Следовательно, часть мер, которые принимались и принимаются, являются избыточными.

Например, если человек в одиночку находится на своём рабочем месте, как водитель в герметичной кабине, то требование носить маску и, особенно, перчатки – избыточно. Тем не менее, с водителей требовали, чтобы они носили перчатки в течение всей рабочей смены (!). Представляете себе, 12 часов человек должен находиться в резиновых перчатках.

Понятно, что это приносит больше вреда здоровью, чем какой-то реальной пользы.

Поэтому в том, что касается позиции профсоюза и включения пунктов в колдоговор, нужно руководствоваться рядом принципов.

Во-первых, принципом обеспечения охраны труда и здоровья сотрудников. Те меры, которые действительно направлены на сохранение здоровья, должны работодателем соблюдаться неукоснительно.

Что касается средств индивидуальной защиты (СИЗ), масок или перчаток, они должны, как и все другие СИЗ, предоставляться на рабочем месте работодателем.

Надо прописать обоснованные нормы выдачи этих средств. У водителей на метрополитене и пассажирском транспорте считалось нормой иметь одну маску на смену и одну пару перчаток. Естественно, что при механических нагрузках невозможно сохранить пару латексных перчаток в течение всего рабочего времени.

Нормы выдачи СИЗ должны быть приведены в соответствие с нормами использования соответствующих изделий медицинского назначения. Те же маски и перчатки являются такими изделиями. Если их положено менять каждые полчаса, значит, это и должно делаться. Именно такие нормы выдачи СИЗ должны быть закреплены в колдоговоре.

Кроме того, надо защитить работников от необоснованных взысканий. Если нормы выдачи нарушены, перчатки не выдавали, маски не выдавали, то лишать работника премии на этом основании незаконно. Профсоюз в данном случае должен свою позицию заявить твёрдо.

В каждой профсоюзной организации должны быть общественные инспекторы по охране труда. С их помощью надо вырабатывать требования, которые будут направлены, с одной стороны, на сохранение жизни и здоровья работников, а с другой – на защиту работников от необоснованных претензий работодателя и давления в связи с этими экстраординарными мерами.



Федин Андрей Анатольевич, ЗАО НПП «Мера», оператор-наладчик станков с ЧПУ, Московская область, г. Королёв

Вирус меньше всего затронул буржуазию. Она же на данный момент отделена от рабочего класса: и заборами, и менеджерами. Даже доставка еды появилась.

У нас на предприятии в период пандемии рабочие как работали, так и остались работать. Конечно, нам понаставили много перегородок, везде антисептики, маски многоразовые выдавали, которые можно мыть. Большая часть нерабочих ушла на дистанционку. Рабочие в принципе оставались можно сказать, наедине с собой и могли общаться. Но, к сожалению, активных действий пока нет.

У нас онлайн между собой была вся администрация, когда ушла на удалёнку, и это осталось до сих пор, как следствие пандемии. Рабочие могут тоже использовать любой ресурс и обсуждать все рабочие вопросы, хоть в письменном виде, хоть онлайн общаться голосом и даже визуально. Сейчас это – небольшая проблема, было бы желание.

Я чаще замечаю, что люди не так боятся, как ленятся, им комфортно ничего не делать. Говорят: «У меня зарплата нормальная». Хотя, на мой взгляд, это нищенская зарплата. 50 тысяч, даже 100 тысяч сегодня – это не деньги, по большому счёту.

Хочется людям этим сказать: «Сегодня комфортно, завтра – нет». Если рабочие не выдвигают своих требований по зарплате и условиям труда, то зарплаты не растут, оборудование не меняется, это предприятие становится неконкурентоспособным и, в конечном итоге, разваливается.

Надо заранее организовываться, создавать профсоюз. Если не хотят профсоюз, пусть партийную ячейку организуют свою. У меня все на работе знают, что я – член Рабочей партии России. Никак я от этого не страдаю.

Хотим мы или не хотим, но мы к этому придём, и те люди, которые вроде бы хорошо себя чувствовали, завтра они будут вынуждены организовываться и выдвигать требования к работодателю. Но лучше быть готовым к борьбе, чем неготовым, а бороться придётся.

Если профсоюзные организации будут на многих предприятиях, они могут создать отраслевые и межотраслевые объединения в составе Федерации профсоюзов России.

И уже можно будет поддерживать друг друга, предпринимать коллективные действия в широких масштабах.

Многого интересного и нового слышишь на РКР. Казалось бы, нового ничего придумать нельзя, а тут всё равно что-нибудь новое узнаёшь.



Ананевич Никита Александрович, МП г.о. Самара ТТУ, слесарь, г. Самара

Правильно заметил товарищ Дегтерёв, что, когда вы в одной будке сидите, вы легко перезаражаетесь, а именно там бригады в перерывах и сидят. Большая часть рабочих уже переболела. Один сотрудник умер от осложнений. И тут нам выдали средства индивидуальной защиты. И заговорили о прививке.

Руководство предприятий до такой степени потеряло доверие рабочих, что рабочие в большинстве своём стали от всего отказываться. Правильно это? Наверное, нет, потому что прививаться надо. А с другой стороны, так бездарно вся эта кампания была проведена, что извините.

У буржуазии всё хорошо. Если вы обратили внимание, господа масок не надевают. Профсоюз для того и нужен, чтобы буржуазию законным образом дёргать. Наверх письма писать бесполезно, надо требовать у руководства предприятия действий по предупреждению заболеваемости. Раздайте нам, в конце концов, не одну бутылку обеззараживающей жидкостью на весь цех, а каждому. Есть и более эффективные меры защиты: выдайте нам лекарства, повышающие иммунитет; сократите рабочий день без уменьшения зарплаты. Рабочие прекрасно понимают, что надо делать в этих ситуациях.

Ситуация с коронавирусом ухудшается тем, что и условия труда, и зарплаты – всё плохо у рабочих. Поэтому действия профсоюзов по улучшению условий труда через колдоговор уже частично решают проблемы, связанные с эпидемией.

Я в четвёртый раз на РКР. Убеждаюсь, что организация рабочего движения, профсоюзов идёт целиком по Ленину. Владимир Ильич говорил, что диктатура пролетариата означает, что именно городские и вообще фабрично-заводские, промышленные рабочие в состоянии руководить всей массой трудящихся и эксплуатируемых в борьбе за свержение ига капитала. Вот мы видели на примере сталеваров, что ребята, которые работают большими бригадами, охотно вступают в профсоюз, создают профсоюзы. Раз – и представитель уже созданного профсоюза на РКР приехал. Порадовали.

ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ОБСУЖДЕНИЯ БЫЛО ПРИНЯТО ПОСТАНОВЛЕНИЕ

Российский комитет рабочих отмечает, что обстановка пандемии коронавируса подтвердила роль общественного производства – сферы труда рабочего класса – как материальной основы жизни общества.

В условиях пандемии возросли риски для здоровья работников, предприниматели стремятся переложить издержки кризисных явлений на трудящихся, что требует активизации борьбы профсоюзов за интересы рабочих.

РКР рекомендует рабочим, профсоюзным организациям добиваться от работодателей:

1) неукоснительной реализации установленных государством норм и правил профилактики коронавируса;

2) принятия дополнительных мер такой профилактики (сокращение рабочего дня без уменьшения зарплаты, проведение вакцинации за счёт работодателя, доставка работников на предприятие и домой ведомственными (заказными) автобусами и т.д.);

3) выполнения действующего коллективного договора в полном объёме;

4) включения в коллективный договор норм, предусматривающих дополнительные социальные гарантии работникам в ситуациях, подобных пандемии коронавируса.

Своими активными, коллективными действиями рабочие, организованные в профсоюзы, способны обеспечить свои интересы в условиях пандемии.

Нижний Новгород,
21 марта 2021 г.

БЕЗ РАБОТЫ, КАК БЕЗ ЗАБОТЫ И УМНЫЙ В ДУРАКАХ ХОДИТ

Этой заметкой я хотел бы поделиться с товарищами читателями тем, чем же всё-таки занимается рабочий в рядах Рабочей партии России, и рассказать о том, что на самом деле работы ещё непочатый край.

Подходит третий год моей работы в партии. Я немало общаюсь с людьми по вопросам рабочего движения и часто слышу такие возгласы: «Я не дорос до партийности» или: «А что там делать?». Вот и решил я написать данную заметку, чтобы показать, что делать, и что этого ЧТО очень много.

Приняли меня в партию летом 2018 года. Тогда я ещё не особо понимал, про что это всё, что тут делать, как всё устроено. Потихоньку начал общаться с членами партии. Началась учёба в Красном Университете Фонда Рабочей Академии. Поначалу было непонятно. Потом страшно. Политэкономия давалась легко – всё-таки экономическое образование за плечами. Философия тяжелее, но не неподъёмно. С первого года сдать не удалось, но зато второй раз учиться было намного легче – удалось закрыть некоторые пробелы в знаниях, которые появились из-за невнимательности.

По окончанию первого года работы и учёбы в партии (тогда я ещё был интеллигентом) начала складываться совершенно иная картина окружающего мира. Немного даже боязно становилось. Но находя ответы на нерешённые ранее вопросы, стало появляться понимание как, а главное – зачем что-то делать. Долго я не понимал, зачем же мы раздаём, как мне тогда казалось, эти дурацкие газеты! Ну, кто их вообще читает, кроме стариков на лавочках в парках? Посмотри на прохожих – поголовно все уткнуты в смартфоны! Ан нет! Всё оказалось интереснее. Газета – это в первую очередь МЕТОД! Вот сижу я в офисе. Как мне выйти на контакт с рабочими? Кто меня на завод пустит? Да никто! А вот так стал у проходной, раздаёшь газеты, обращаешь на себя и на газету внимание.

Что здесь важно: нужно, чтобы тебя запомнили. Причём нужно, чтобы тебя запомнили именно как активиста, а не как мальчика, который флаеры раздаёт у перехода, путь которых заканчивается в ближайшей урне. Лично я для себя выработал обращение, которое, на мой взгляд, лучше всего действует на товарищей рабочих: «Возьмите газету! Газета от рабочих и для рабочих». Даже те, кто поначалу отмахиваются, когда ты им протягиваешь газету без слов, после данной речёвки газету берут. Потихоньку появляются интересующиеся. Некоторые берут десяток газет, чтобы раздать товарищам в цехе – большое вам за это спасибо! Некоторые с вопросами подходят. Здесь главное новичку не потеряться: «В газете внизу есть номера телефонов, звоните!». Люди ведь спешат на работу. На полуторачасовые лекции у них времени точно нет. А если ты новичок, то элементарно можешь не найти нужных слов. А так человек позже позвонит, а тебе уже и за словом в карман лезть не приходится, после небольших обдумывания и подготовки.

В 2019 году мной была придумана идея по созданию Красного Радио.

Поначалу была идея назвать «Рабочее радио», но радио с таким названием уже было. Красное радио тоже было на тот момент, как выяснилось позже, поэтому окончательным названием стало Красное Радио Фонда Рабочей Академии или коротко – Красное Радио ФРА. Опыт у меня уже небольшой был к тому времени, о чём я ранее писал заметку в газету «За рабочее дело», электронику я люблю (всё-таки почти 8 лет технику починял), поэтому решил попробовать себя в этой области.

Времени, особенно поначалу, когда ещё ничего не понимаешь в том, как сделать эфир хорошим для восприятия, как обрабатывать звук, что и как записывать, уходило неимоверное количество. Но терпение и труд – всё перетрут! Со временем появился опыт, редакция обросла замечательными товарищами (да, да, труд объединяет!), многие из которых работают и по сей день. Сплочённый коллектив постоянно рос, как количественно, так и качественно, постоянно происходило движение, возникали новые противоречия – это захватывало дух! Сейчас, с ростом редакции до уже вполне себе полноценных отделов, не побоюсь этого слова, специалистов, работа на радио захватывает ещё сильнее. Радио разрослось, нас слушают в огромном количестве стран по всему земному шару. И, как сказала одна из наших замечательных дикторов, товарищ Чурякова, в новогоднем поздравлении от редакции, проще сказать где нас НЕ слушают!

Отдельно хотелось бы сказать, что Красное Радио ФРА – это не только я. Я очень обижаюсь, когда хвалят только меня. Нет, товарищи! Без этих замечательных людей в редакции я сам такого никогда бы не сделал. Все слова благодарности я всегда переадресую им. Это они – та самая движущая сила, которая каждый день звучит из динамиков ваших устройств по всему земному шару.

Спасибо вам, товарищи!

В начале 20-го года обстоятельства сложились так, что пришлось менять работу. По специальности платили мало. И тут мне попалось объявление учеником на завод. В голове сразу всплыли воспоминания, как я в 8 классе токарил деревяшки на станке на уроках труда. В голове проскользнула мысль: «А почему бы и нет?» Ведь рабочим я и до этого работал, правда, не на таком огромном предприятии.

Размеры завода поначалу вызывали неописуемые чувства. Это просто колосс. Огромный организм с цехами, станками, конвейерами, литейками и пр. Каждый раз, когда я проходил через проходную на учёбу – дух захватывало! Какие масштабы! Но я себя одёргивал – работы предстоит ещё больше. Не только за станком, но и по рабочему движению. Но я не из пугливых.

На этот момент (апрель 2020 года) в Ростове-на-Дону я был один. Город миллионник, а я один. Работы и так много, а я на себя взваливал постоянно ещё новые задачи. Но ничего – вода камень точит. Работа в рабочем коллективе увлекла меня, и я начал действовать. Люди стали потихоньку прибывать. Этот год для роста ячейки в городе был самым продуктивным. Удалось привлечь пять человек, один из которых рабочий.

Пандемия на работу завода не повлияла никак – завод работал. Это означало, что удастся сразу приступить к работе с коллективом. Но как? Куча людей крутит кучу разных станков, а ты ничего не знаешь. Как потом рассказали товарищи – когда ты придёшь на завод, не бойся, что о тебе подумают, что ты ничего не умеешь. Как только ты туда пришёл – все это уже знают. Что делать? Надо становиться специалистом, ведь люди, каждый день превращающие куски руды в тяжёлые машины, абы кого, особенно если ты раздолбай, слушать не будут. У тебя должен быть авторитет. Люди, когда ты к ним подходишь, должны думать: «А этот дядька грамотный. Послушаю-ка я его, может чего умное скажет».

Нарабатывать авторитет и мастерство нужно долго. Люди должны видеть, что ты не делаешь брак, не ломаешь станки, не ломаешь инструмент. Тогда тебя примут и будут слушать. Без этого никак.

Где-то через полгода, осмотрев «поле для битвы», я начал действовать. Там с человеком поговорил, указал – а вот это же тебе интересно. Соглашаются. Дальше начинаешь развёртывать – а это так, а это вот так, а тут смотри.

Многие рабочие понимают, что это именно ОНИ кормят весь завод и всех вокруг, но никакого понимания о том, что такое научный социализм. Мне неоднократно приходилось слышать: «Не понравится здесь – пойду на другой завод», «Опять рабочие субботы – как же они достали!», «Ну, а что делать? Придётся работать», «Надо писать (звонить) в трудовую инспекцию». Как вы понимаете, всё заканчивалось именно единичным спусканием пара. Сколько раз я спрашивал: «Ну вот поругался ты с мастером, что изменилось? Получать больше стал? Рабочий день сократился? Условия труда улучшились?» В ответ отводят глаза.

Здесь начинаются разговоры о коллективных действиях и объединении. Для начала людям нужно растолковать, что такое на самом деле профсоюз. В головы сразу приходит понимание, что то, что у нас сейчас на заводе, это профсоюз, плохо соответствующий своему понятию. Нужно что-то делать. Для того, чтобы что-то сделать, нужно поставить себе цель.

Хочешь меньше работать, больше получать, работать в менее вредных условиях? Надо поставить цель. Как её поставить? Самый простой способ – написать на бумаге.

– Раз – пункт о зарплате.

– Два – пункт о 48 часах непрерывного отдыха в неделю.

– Три – пункт о невозможности сокращения работников без согласования с профкомом.

Глядишь, получился целый коллективный договор. Но колдоговор – бумажка большая. Не каждый читать станет. Что надо? Выжимку!

Пишешь на один лист 10-12 самых важных для рабочих вашего завода пунктов и пошёл общаться с людьми: «Вступайте в инициативный комитет!»

2021 год в самом разгаре. «Экватор» на горизонте. Сделано много, работы появляется с каждым днём всё больше и больше. Проседает пропаганда в городе. Газет раздаём мало – не хватает людей. Группы в социальных сетях толком вести не можем – не хватает людей. Сайта ФРА и РПР для Ростова и области нет – не хватает людей. Радио работает недостаточно оперативно: не хватает людей... Пишешь себе это на бумажке, и немного грустно. А потом думаешь – какая работа была проделана, и каких результатов достигли! В 2018 году не было ни радио, ни даже одного человека партийного в Ростове! А тут тебе уже и первичная партийная организация целая, и проект коллективного договора для предприятия, и рабочая секция профсоюза в становлении, и средство массовой информации новое! Рост есть, и это не может не радовать. Глаза загораются, и начинаешь концентрироваться на нерешённых задачах.

Какие выводы хотелось бы сделать. Вспоминается фраза из знаменитой советской киноленты: «Терпение и труд всё перетрут – раз. Кончил дело – гуляй смело – два. Без труда не вытащишь и рыбку из пруда – три. Работа – не волк. В ле… Нет-нет, это не надо». А ведь у поговорки про волка есть продолжение, о котором мало кто знает: работа не волк, в лес не убежит, потому её, окаянную, делать и НАДО! Вот так, товарищи читатели, и происходит работа в партии.

Есть МНОГО работы, которую кому-то делать надо. Это ведь только казаться может, что мы только в чатах сидим и газеты носим к проходным с каменными лицами. Работы много, книг, которые нужно усвоить – ещё больше. Ведь знание – это прожектор, который освещает ваш путь.

Вступайте в Рабочую партию России, здесь вас научат, как и что делать. Ведь только объединившись в партию, мы сможем организовать рабочий класс на новые завоевания, ради процветания человечества.

П. В. Гомелаури, рабочий, член Рабочей партии России, главный редактор Красного Радио

4 О ВКЛЮЧЕНИИ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НОРМ ТРУДА И ОПЛАТЫ, ПРАВИЛ И НОРМ ОХРАНЫ ТРУДА И ТЕХНИКИ БЕЗОПАСНОСТИ, ОТВЕЧАЮЩИХ ИНТЕРЕСАМ РАБОТНИКОВ

Интересы работников могут защитить только работники! У нас же с вами есть Трудовой Кодекс, а там написано много правильного. Много, да не всё. И закон – что дышло...

Ведь исполняют-то буржуазные законы сами буржуазные власти, включая высшее должностное лицо буржуазии. Неужели они сами, добровольно что-то сделают для рабочих? Нет!



Шилов Дмитрий Юрьевич, ООО «КБСМ», монтажник РЭА, г. Ленинград

Прогрессивный коллективный договор – это такой договор, который отвечает требованиям рабочего класса, а, значит, и всех работников.

В выдвижении требований к работодателю необходимо руководствоваться профсоюзной программой «Задачи коллективных действий». В неё включено требование о сокращении рабочего времени до 6 часов и установление 30-часовой рабочей недели без уменьшения заработной платы. Мы, рабочие, понимаем и чувствуем своей собственной шкурой, что это – не просто «хотелки». Я, например, до работы еду час и обратно час. Два часа жизни у меня отбирают. Это требование очень важно и для коллективной борьбы, для участия в профсоюзной жизни.

Приближение заработной платы к стоимости рабочей силы (150-270 тыс.руб) является основным и ключевым требованием, которое необходимо включать в прогрессивные коллективные договоры. Чтобы прийти к этому, надо ежегодно повышать зарплату на индекс инфляции плюс 10% или более. Мы живём при капитализме, и единственный товар, которым мы располагаем, это рабочая сила. Чтобы продать его по выгодной для нас цене, нам надо объединяться в профсоюз и действовать коллективно.

У нас, например, на новом месте работы, куда мы переехали, стоят современные мощные вытяжные устройства и вентиляция. Нам говорят, что вредности не стало, значит, минус доплаты, минус 7 дней отпуска со всеми вытекающими последствиями. В советское время вытяжки тоже были хорошие, так тянули, что детали затягивало, но вредность была. Вы убрали вредность из-за хорошей вытяжки, но теперь мы сидим на сквозняке, это тоже надо учесть.

В коллективный договор можно включить всё, что у нас отобрали при специальной оценке условий труда (СОУТ). Не обязательно ссылаться только на СОУТ, наша тактика должна быть наступательная!

Необходимо увеличение фиксированной части заработной платы и установление её на уровне 80% от общего заработка. Премиальная часть нередко используется против нас, рабочих, потому что при удобном для работодателя случае он может лишить работника премии.

Что касается условий труда, профсоюз должен поставить вопрос так, чтобы наделить инспекторов по охране труда полномочиями устранения факторов нарушения техники безопасности. Отказ от работы, которая непосредственно угрожает жизни и здоровью (ст.379 Трудового кодекса), можно использовать в коллективных действиях.

Хотел про рабочие секции сказать: такая тактика очень правильная, потому что в профсоюзе присутствуют и ИТР, положение которых значительно отличается от положения рабочих и по вредности, и по нагрузке. Именно рабочие больше всего заинтересованы в тех изменениях, которые нужно продвигать в коллективных договорах.

Я рад очень, что на заседание Российского комитета рабочих приезжают люди, которые действительно борются. Хочется проявить солидарность с ними, поддержать их борьбу.



Гордевнин Максим Владимирович, МП ГО Самара «Трамвайно-Троллейбусное управление», слесарь по ремонту подвижного состава

Зная о планирующейся специальной оценке условий труда, наши профсоюзные активисты подошли к инженеру по технике безопасности и провели с ним несколько бесед. Убедили представителя администрации встать на их сторону, и СОУТ был проведён в их пользу.

Администрация у нас, когда СОУТ проводился, сказала: «Ребята, включайте всё, что у вас есть. Сварка должна работать, маляры должны работать, все вредные факторы в момент проверки должны функционировать». В результате у нас СОУТ прошла нормально. Так получилось, потому что коллектив находится на точке кипения.

Если работает профсоюзная организация, надо готовиться к СОУТ заранее. Надо позаботиться, чтобы работники ходили рядом с комиссией и тыкали пальцами, что вот здесь надо замерить, идёмте, ещё вот здесь замеряем, идёмте, ещё вот тут замеряем. Члены комиссии заявили потом, что у них не было вариантов снизить вредность, потому что рабочие рядом ходили и всё проверяли, что они делали.

При подготовке проекта колдоговора иногда не надо раздавать разделы, которые вы прорабатываете. Достаточно уже того, что когда вы ходите по коллективу и задаёте вопросы: «Чего вы хотите? В чём надо улучшить ваше положение? Понятно – деньги, это мы записали в проект. Улучшение условий труда? А какие именно улучшения условий труда?», то этим вы включили человека в разработку проекта колдоговора.

А потом, когда вы придёте к нему и скажете: «Ты знаешь, администрация ответила, что ты можешь идти лесом со своими требованиями», – то это уже лично его задевает. Получается дополнительный шаг в организации борьбы.

Пока мы только начинаем, мы никому из администрации ничего не говорим. Если у нас человек боится, страх снимается очень простым предложением, что мы не делаем никаких глупостей. А что мы делаем? Сначала наша задача – собрать коллектив, больше половины работников предприятия, которому администрация ничего сделать не может. Пока нас мало, понапрасну не активничаем. Человек начинает помогать, собирает людей.

Второе. Никому из администрации ни о ком из наших не сообщаем. Когда я подписи собирал, ко мне мастер подошёл: «Чего это у тебя такое?» Я ему пустой бланк показал.

Администрации на самом деле плевать, что вы копошитесь, может, вы никогда не соберётесь, чего она сейчас будет рыпаться? Она не будет рыпаться. И люди это понимают. Они спокойно в это время готовы работать над созданием профсоюза.

На заседаниях РКР очень хорошо видно, что идёт прогресс. Что-то получается у одних товарищей. Через какое-то время смотришь, другие товарищи прошли ещё дальше, показывают более высокие практические результаты. Постоянно есть, к чему тянуться. Сейчас у меня есть план того, что надо сделать на своём предприятии до следующего РКР.



Артём Иванюк, АО «Металлургический завод Электросталь», инженер, г. Электросталь

Товарищи, вы знаете, что мы раздаём у заводских проходных «Народную правду» – нашу газету – достаточно большим тиражом, в Электростали, в том числе.

Проблем на предприятиях у нас много, понятное дело, с работниками на проходных мы общаемся, много узнаём. Но человек бежит на работу, он контакты свои не оставляет, и потом связаться с ним очень сложно. Поэтому ту информацию, которую мы получаем на проходных, мы бы хотели представлять в статьях и давать в них конкретный ответ для конкретного предприятия.

Я хочу отметить, что как только мы интенсивнее стали в газету «Народная правда» включать статьи про завод «Электросталь», сразу же начался отклик от работников. Газеты читают и на них откликаются. Мы имеем отклик по телефонам, указанным внизу этой газеты, люди звонят. Но, опять же, люди звонят, нужно их куда-то дальше приглашать, чтобы встречаться и обсуждать эти вопросы. В телефонном разговоре не передать те знания, которые мы приобретаем на РКР.

Хочется также порекомендовать снимать видео на каком-нибудь своём Youtube-канале. У нас такой канал есть, и мы с Сергеем Горбушкиным в режиме разведопроса проводили такие беседы на полчаса или час. Разбирали, что такое стоимость рабочей силы, почему у нас сейчас идёт вымирание населения, как это связано с отставанием зарплаты от стоимости рабочей силы, с неактивностью профсоюзов. Данные ролики смотрят, они интересны, там комментарии есть.

В Электростали уже на постоянной основе мы проводим семинары по рабочему профсоюзному движению. Помещение безвозмездно предоставляют городские библиотеки. Там рады нашим мероприятиям. Мы обращаемся в библиотеки от имени Фонда Рабочей Академии и никаких проблем с проведением не испытываем. Работников нашего завода мы приглашаем в библиотеки и беседуем примерно о том же, о чем на РКР. Виктор Корчагин – член нашего профсоюза «Искра», одновременно и член профсоюза ГМПР – был направлен на РКР благодаря тому, что оказался на одном из наших семинаров.

У нас инициативная группа на заводе сформировалась давно, но как-то не шла работа. Завод у нас большой, около 4000 человек. Тогда мы решили учредить новый профсоюз, используя для подготовки его документов Устав Федерации профсоюзов Росси и профсоюзную программу «Задачи коллективных действий». Мы подготовили повестку дня собрания и раздали её в цехах. В феврале мы учредили профсоюз «Искра». Можно считать его рабочей секцией, но с замахом именно на боевую, рабочую организацию.

Мы назначили ответственных: кто у нас казначей, кто у нас контролёр, кто председатель. Протокол есть, тебя назначили будь любезен исполняй свои обязанности, либо уступи место другому. Для чего мы учредили новый профсоюз? Прежде всего, чтобы была дисциплина, а не так, как было в инициативной группе.

Мы создали в интернете так называемую корпоративную почту и теперь можем взаимодействовать через неё. Например, есть решение профорга нашего, мы взяли и разослали его всем членам профсоюза, это делается очень просто. Человек сразу получил уведомление и ознакомился с тем, что руководящий орган нашего профсоюза выработал новое решение. На первых порах решили сдавать взносы по 100 рублей ежемесячно, потом мы можем в любой момент это решение изменить.

РКР – это для всех нас не просто место встречи, которое изменить нельзя, это школа обмена опытом, ценнейшим опытом, которого больше, по сути, нигде и нет.

И выражаясь металлургическим таким языком, мне приятно видеть наших товарищей – сталеваров из Тюмени РКР – это центр кристаллизации.

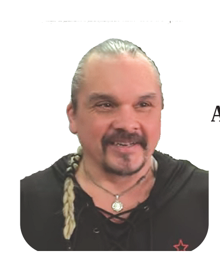
Что для меня лично даёт РКР? Возвращаясь в Электросталь, мы эти знания распространяем у нас в Электростали. Нам с Сергеем Горбушкиным звонят люди и спрашивают: «Ребята, подскажите, что делать?»

И хотелось свой традиционный вопрос задать: поднимите, пожалуйста, руки, кто от корки до корки Трудовой кодекс прочитал?

Вижу, не все ещё читали. Как вы собираетесь бороться, не изучив эту основу, которую в киоске за 100 рулей можно купить? Прошу вас к следующему РКР этот пункт обязательно исправить.

Одним Трудовым кодексом в знаниях сыт не будешь. Хочу напомнить, что есть книга Александра Владимировича Золотова, нашего консультанта, «Развитие профсоюзного движения России».

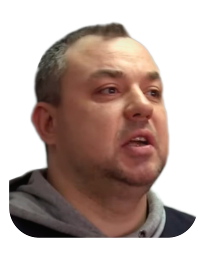
Уверен, когда мы осенью снова встретимся на РКР – будут новые люди, будут новые победы.



Корчагин Виктор Николаевич, АО «Металлургический завод Электросталь», огнеупорщик, г. Электросталь

Первый раз я приехал на Российский комитет рабочих, делегирован профсоюзом.

У нас в Электростали много заводов, но с моей специальностью уезжать некуда, если только к ребятам в Тюмень. Значит, надо бороться. Хорошо, когда люди друг другу подсказывают, помогают. Это очень полезно.



Левинков Кирилл Сергеевич, Нижегородское ПАО «Гидромаш», фрезеровщик, г. Нижний Новгород

Я первый раз на Российском комитете рабочих. Одно дело – наблюдать это со стороны, по интернету, другое дело – внутри, конечно, всё намного ближе и лучше.

Я из Нижнего Новгорода – промышленного города, где проводится РКР, а нижегородских рабочих здесь мало. Думаю, осенью, на следующем заседании РКР, это изменится.

Шелепов Денис Павлович, Мариинский буфет (столовая), повар горячего цеха, г. Ленинград

Я – повар. По каждому из пунктов, по условиям труда, по защите от ковида, по всем пунктам на предприятии питания всё нарушается по полной программе.

Если говорить конкретно по условиям труда. Мы постоянно на ногах целый день, 12 часов, при высокой температуре. Стоишь у плиты, все канцерогены вдыхаешь, а вытяжка там не работает.

Знаком с пекарем, он младше меня. Чтобы заработать «пока молодой», он полгода работал по ночам. У него проблемы с сердцем начались.

Если ты работаешь по графику 2 через 2 или 3 через 3, ты уже перерабатываешь 8 часов, то есть отрабатываешь в неделю 48 часов, вместо 40 часов по ТК.

Хочу сказать товарищам: берегите здоровье, создавайте профсоюзы, боритесь за свои интересы!

ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ОБСУЖДЕНИЯ БЫЛО ПРИНЯТО ПОСТАНОВЛЕНИЕ

Коллективный договор является прогрессивным, если он выражает коренные интересы работников. При формировании разделов коллективного договора Российский комитет рабочих рекомендует профсоюзным организациям руководствоваться Программой Федерации профсоюзов России «Задачи коллективных действий».

Первоочередными нормами для включения в колдоговор являются:

В области норм и оплаты труда:

– сокращение продолжительности рабочего дня до 6 часов и введения 30-часовой рабочей недели без понижения заработной платы, пропорциональное снижение нормативов и увеличение тарифов при сдельной оплате труда;

– увеличение времени оплачиваемых отпусков с учётом трудового стажа, длительности работы на предприятии и производственных показателей;

– повышение оплаты сверхурочных работ, работы в выходные и праздничные дни, в ночное и вечернее время до уровня, когда такие работы будут экономически невыгодны для работодателя;

– заключение трудовых договоров с указанием полной заработной платы, исключение устных договоренностей и «серой» зарплаты;

– установление доли постоянной части зарплаты (тариф и связанные с ним выплаты) на уровне не менее 80%;

– поэтапное повышение заработной платы до уровня стоимости рабочей силы и выше (для квалифицированных рабочих в среднем 250 тыс. рублей в месяц в ценах 2021 года);

– ежегодное повышение заработной платы, превышающее уровень инфляции на 20% от уровня заработной платы.

В области условий и охраны труда:

– осуществление контроля со стороны профсоюзной организации за проведением СОУТ на всех этапах, включая выбор организации, проводящей СОУТ, согласование методики проведения СОУТ, идентификацию вредных и опасных факторов, проведение исследований (замеров) уровня вредных и опасных факторов на рабочих местах, установление класса опасности рабочих мест;

– разработка и контроль со стороны профсоюзной организации за осуществлением плана мероприятий по улучшению условий труда по результатам СОУТ;

– установление льгот и компенсаций за вредные и опасные условия труда на уровне, стимулирующем работодателя к проведению мероприятий, направленных на улучшение условий труда;

– обеспечение беспрепятственной работы общественных инспекторов охраны труда, наделение их правом остановки работ в случае выявления нарушений правил охраны труда и техники безопасности.

– закрепление в колдоговоре права работника на приостановку работы в случае несоблюдения правил и норм охраны труда и техники безопасности, в том числе прописанных в коллективном договоре.

С целью заключения и осуществления прогрессивного коллективного договора коллективу предприятия необходимо готовить забастовку и, при необходимости, её проводить.

Вместе с тем РКР рекомендует каждому рабочему выяснить те характеристики своего рабочего места, отклонение от которых создаёт угрозу жизни и здоровью, что даёт основание (ст.379 ТК РФ) отказаться от выполнения такой работы до устранения нарушений.

Нижний Новгород, 21 марта 2020 года

ОТ РЕДАКЦИИ

Наши распространители и читатели должны знать, что в своей деятельности по изданию и распространению газеты редакция «Народной правды» и издатель – Фонд Рабочей Академии руководствуются Свидетельствами о регистрации, выданными соответствующими государственными органами, которые публикуются ниже.

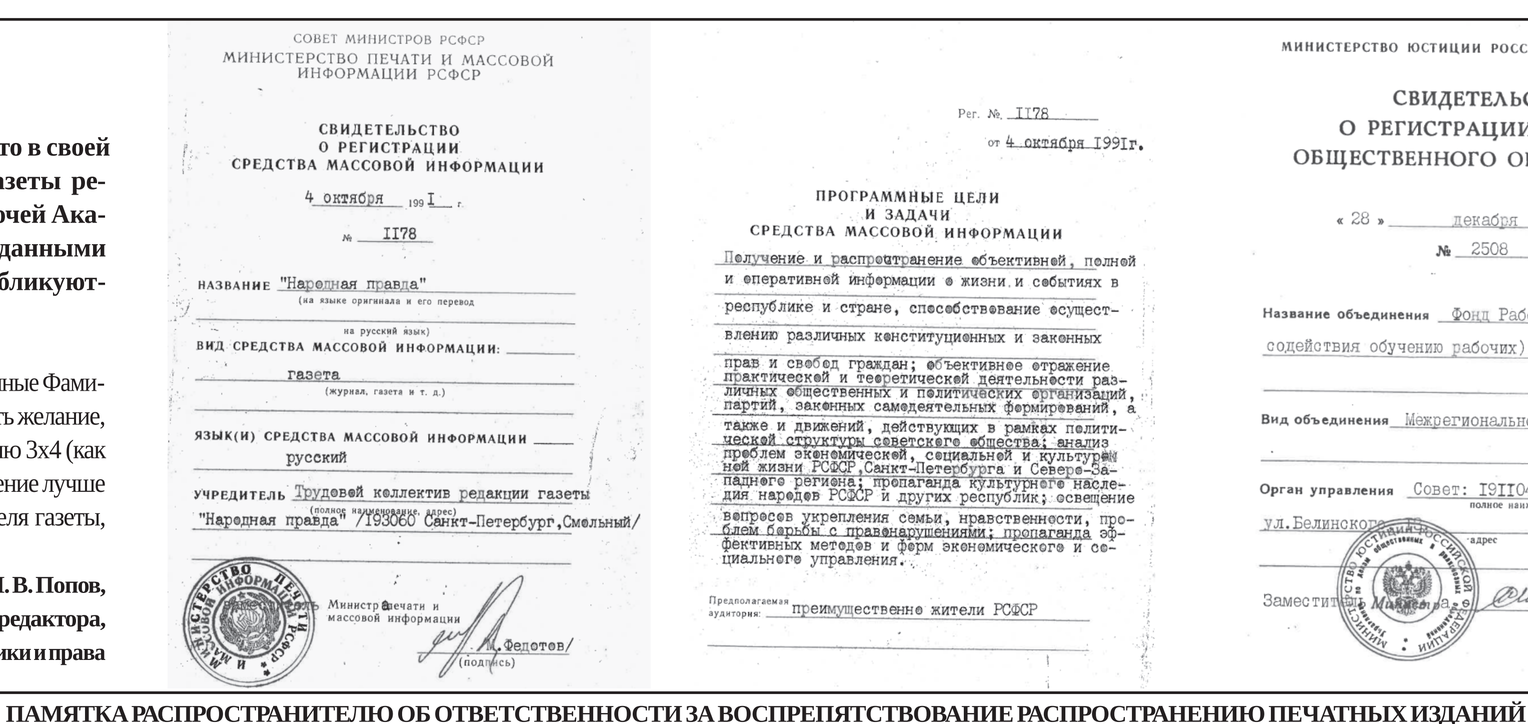
Деятельность по распространению газеты защищена действующим законодательством, выдержки из которого также опубликованы рядом.

Для получения официального статуса корреспондента газеты необходимо обратиться в редакцию по адресу:

np@mail-rpw.ru

В письме нужно указать полные Фамилию Имя Отчество, а если есть желание, то и электронную фотографию 3х4 (как на паспорт). Такое удостоверение лучше защищает права представителя газеты, чем слова.

М.В. Попов,
заместитель главного редактора,
профессор по кафедре экономики и права



СОВЕТ МИНИСТРОВ РСФСР
МИНИСТЕРСТВО ПЕЧАТИ И МАССОВОЙ ИНФОРМАЦИИ РСФСР

СВИДЕТЕЛЬСТВО
О РЕГИСТРАЦИИ
СРЕДСТВА МАССОВОЙ ИНФОРМАЦИИ

4 октября 1991 г.

№ 1178

НАЗВАНИЕ "Народная правда"
(на языке оригинала и его перевод на русский язык)

ВИД СРЕДСТВА МАССОВОЙ ИНФОРМАЦИИ: газета
(журнал, газета и т. д.)

ЯЗЫК(И) СРЕДСТВА МАССОВОЙ ИНФОРМАЦИИ русский

УЧРЕДИТЕЛЬ Трудовой коллектив редакции газеты "Народная правда" /193060 Санкт-Петербург, Смольный/
(полное наименование, адрес)

Министр печати и массовой информации /М. Федотов/
(подпись)

Рег. № 1178
от 4 октября 1991г.

ПРОГРАММНЫЕ ЦЕЛИ
И ЗАДАЧИ
СРЕДСТВА МАССОВОЙ ИНФОРМАЦИИ

Получение и распространение объективной, полной и оперативной информации о жизни и событиях в республике и стране, способствование осуществлению различных конституционных и законных прав и свобод граждан; объективное отражение практической и теоретической деятельности различных общественных и политических организаций, партий, законных самодеятельных формирований, а также и движений, действующих в рамках политической структуры советского общества; анализ проблем экономической, социальной и культурной жизни РСФСР, Санкт-Петербурга и Северо-Западного региона; пропаганда культурного наследия народов РСФСР и других республик; освещение вопросов укрепления семьи, нравственности, проблем борьбы с правонарушениями; пропаганда эффективных методов и форм экономического и социального управления.

Предполагаемая аудитория: преимущественно жители РСФСР

МИНИСТЕРСТВО ЮСТИЦИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

СВИДЕТЕЛЬСТВО
О РЕГИСТРАЦИИ УСТАВА
ОБЩЕСТВЕННОГО ОБЪЕДИНЕНИЯ

« 28 » декабря 1994 г.

№ 2508

Название объединения Фонд Рабочей Академии (Фонд содействия обучению рабочих)

Вид объединения Межрегиональное

Орган управления Совет: 191104, Санкт-Петербург, ул. Белинского, 13
полное наименование, адрес

Заместитель Министра подпись Е.Н. Сидоренко

ОСНОВНЫЕ ЦЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Содействие общему и специальному образованию, обучению и повышению квалификации рабочих, их духовному развитию.

ПАМЯТКА РАСПРОСТРАНИТЕЛЮ ОБ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА ВОСПРЕПЯТСТВОВАНИЕ РАСПРОСТРАНЕНИЮ ПЕЧАТНЫХ ИЗДАНИЙ

ИЗ КОНСТИТУЦИИ РФ

Статья 13

1. В Российской Федерации признаётся идеологическое многообразие.
2. Никакая идеология не может устанавливаться в качестве государственной или обязательной.
3. В Российской Федерации признаются политическое многообразие, многопартийность.
4. Общественные объединения равны перед законом.

ИЗ ЗАКОНА О СМИ

Из статьи 1 (Свобода массовой информации)

В Российской Федерации поиск, получение, производство и распространение массовой информации ... не подлежат ограничениям, за исключением предусмотренных законодательством Российской Федерации о средствах массовой информации.

Из статьи 3 (Недопустимость цензуры)

Цензура массовой информации, то есть требование от редакции средства массовой информации со стороны должностных лиц, государственных органов, организаций, учреждений или общественных объединений предварительно согласовывать сообщения и материалы (кроме случаев, когда должностное лицо является автором или интервьюируемым), а равно наложение запрета на распространение сообщений и материалов, их отдельных частей – не допускается.

Из статьи 25 (Порядок распространения)

Воспрепятствование осуществляемому на законном основании распространению продукции средств массовой информации со стороны граждан, объединений граждан, должностных лиц, предприятий, учреждений, организаций, государственных органов – не допускается.

Из статьи 58 (Ответственность за ущемление свободы массовой информации)

Ущемление свободы массовой информации, то есть воспрепятствование в какой бы то ни было форме со стороны граждан, должностных лиц государственных органов и организаций, общественных объединений законной деятельности учредителей, редакций, издателей и распространителей продукции средства массовой информации, а также журналистов, в том числе посредством: ...незаконного изъятия, а равно уничтожения тиража или его части ... влечёт уголовную, административную, дисциплинарную или иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Из статьи 60 (Ответственность за иные нарушения законодательства о средствах массовой информации)

Нарушение законодательства Российской Федерации о средствах массовой информации, выразившееся: ... в воспрепятствовании осуществляемому на законном основании распространению продукции средства массовой информации, установлении незаконных ограничений на розничную продажу тиража периодического печатного издания ... влечёт уголовную, административную, дисциплинарную или иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

ИЗ УГОЛОВНОГО КОДЕКСА РФ

Статья 144. Воспрепятствование законной профессиональной деятельности журналистов

1. Воспрепятствование законной профессиональной деятельности журналистов путём принуждения их к распространению либо к отказу от распространения информации наказывается штрафом в размере до восьмидесяти тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осуждённого за период до шести месяцев, либо обязательными работами на срок до трехсот шестидесяти часов, либо исправительными работами на срок до одного года.

2. То же деяние, совершенное лицом с использованием своего служебного положения, наказывается штрафом в размере от ста тысяч до трехсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осуждённого за период от одного года до двух лет, либо обязательными работами на срок до четырёхсот восьмидесяти часов, либо исправительными работами на срок до двух лет, либо принудительными работами на срок до двух лет с лишением права занимать определённые должности или заниматься определённой деятельностью на срок до трёх лет или без такового, либо лишением свободы на срок до двух лет с лишением права занимать определённые должности или заниматься определённой деятельностью на срок до трёх лет или без такового.

3. Деяния, предусмотренные частями первой или второй настоящей статьи, соединённые с насилием над журналистом или его близкими либо с повреждением или уничтожением их имущества, а равно с угрозой применения такого насилия, наказываются принудительными работами на срок до пяти лет или лишением свободы на срок до шести лет с лишением права занимать определённые должности или заниматься определённой деятельностью на срок до трёх лет или без такового.

Главный редактор газеты «Народная правда»: А.В.Золотов. Телефоны: (812) 939-60-99, +7 (910) 384-14-00, +7 (952) 274-40-60
Факс: (812) 550-14-76
E-mail: np@mail-rpw.ru,
WWW: https://vk.com/fra_np
Учредитель – трудовой коллектив редакции
Адрес редакции: 191060, Санкт-Петербург, Смольный
Зарегистрирована Мининформпечати: рег. свид. №1178 от 04.10.1991 г.
Издатель: Фонд Рабочей Академии (Фонд содействия обучению рабочих) 194156, СПб, 2-й Муринский пр., 10-3-61
Тираж 40000
Заказ № 13705
Номер подписан 14:47 21.05.2021 г.
Исполнитель ИП Сенюрина А.П. Отпечатанно на оборудовании типографский комплекс «Девиз», договор аренды оборудования №20-01-13, 195027, СанктПетербург, ул. Якорная, д. 10, корпус 2, литер А, помещение 44